

働く人のための労働法（9）

「時間外、休日労働」「割増賃金」について理解しましょう

今回は、「時間外、休日労働」「割増賃金」について、わかりやすく説明していきます。

Q1 「時間外、休日労働」とは？

A みなさん（労働者）が働く時間の長さは、法律で制限されています。労働基準法では、1日の労働時間を8時間以内、1週間の労働時間を40時間以内と定めています。（法定労働時間）。

使用者（事業主）が法定労働時間を超えて労働者を働かせる場合には、あらかじめ労働者の過半数で組織する労働組合又は過半数を代表する者との間に、「時間外労働・休日労働に関する労使協定」を締結し、労働基準監督署に届け出なければいけません。この協定は労働基準法第36条に規定されていることから、「36協定（サブロク協定）」と呼ばれています。

36協定により延長できる労働時間については、厚生労働大臣が定める「時間外労働の限度に関する基準」において上限時間が示されており、協定内容はこの基準に適合するようにならなければなりません。（上限時間：原則週15時間、月45時間）。

ただし、次の事業・業務には上記の限度時間が適用されません。

- | |
|----------------------|
| ① 工作物の建設等の事業 |
| ② 自動車の運転の業務 |
| ③ 新技術・新商品などの研究開発の業務等 |



Q 2 「割増賃金」とは？

A 使用者がみなさんに時間外労働をさせた場合には、下記の割増賃金（いわゆる残業代）を支払わなければなりません。ただし、所定労働時間が1日7時間の場合の1時間の法定内の超過勤務に対しては、就業規則等に定めがない場合等は割増賃金の支払義務がありません。

① 法定労働時間を超えて働かせた時（時間外労働）は25%以上増し。

（1か月60時間を超える時間外労働については50%以上の割増賃金を支払わなければなりません。ただし、中小企業については当分の間25%以上の割増賃金の支払いとなります。）

② 法定休日に働かせた時（休日労働）は35%以上増し。

③ 午後10時から午前5時までの深夜に働かせた時（深夜労働）は25%以上増し。

（例えば、法定労働時間外の労働かつ深夜労働であった場合（①+③）は、支給される賃金は50%以上増えます。）

この割増賃金は雇用形態に関わらず、すべてのみなさん（労働者）に適用されます。よって、アルバイトやパートタイム労働者にも支払わなければなりません。

「サービス残業」といって法定労働時間を超えて働いているのに時間外手当が支払われないということを知ったことがあるかもしれませんが、それは労働基準法違反です。会社が支払わない場合は労働基準監督署に相談に行きましょう。



次回は、「働く女性の保護等」について取り上げます。

(東京都 世田谷会員)